Evaluatie medezeggenschap bve-sector

Vragenlijstonderzoek ondernemingsraden en deelnemersraden

Onderzoek in opdracht van Ministerie van OCW
Jules Warps
Wouter van Casteren
Anja van den Broek
Froukje Wartenbergh-Cras

ResearchNed

juni 2013

Inhoudsopgave

ResearchNed

Samenvatting

In 2010 is de medezeggenschap in de bve-sector veranderd. In plaats van één medezeggenschapsraad met daarin zowel medewerkers als studenten en ouders, is er nu een ondernemingsraad (OR) voor de medewerkers en een deelnemers- en een ouderraad voor de studenten en hun ouders. Daarnaast zijn er vanaf 2009 wijzigingen geweest in de wetgeving gericht op 'goed bestuur' in de bve-sector en een heldere scheiding tussen bestuur en toezicht. In die verhouding tussen bestuur en toezicht speelt ook de medezeggenschap een rol.
De bve-instellingen hebben de afgelopen paar jaar gewerkt aan de invoering van de nieuwe structuur. Door het ministerie van OCW is aan ResearchNed gevraagd dit te evalueren. Dit is aangepakt met een serie oriënterende interviews en documentanalyses. Kern van het onderzoek was een enquête onder leden van OR-en, deelnemersraden en ouderraden (hierna raadsleden genoemd). In de eindfase van het onderzoek is een panel van bestuurders en toezichthouders gevraagd te reflecteren op de resultaten.

Hieronder geven we de belangrijkste onderzoeksresultaten weer.

Inrichting en representativiteit raden

Een enkele instelling heeft nog geen functionerende deelnemersraad, maar bijna overal is de nieuwe structuur voor de medezeggenschap operationeel. Wel is een ouderraad redelijk zeldzaam; van de 66 instellingen hebben er 21 formeel een ouderraad; waar een ouderraad niet verplicht is (bij de ROC's zonder vmbo-tak) is er meestal ook geen. De samenstelling van de raden is over het algemeen representatief voor de verschillende opleidingen en locaties van de instellingen. In de deelnemersraden zijn de BOL-studenten en niveaus 4-studenten sterk oververtegenwoordigd.
Bij het gros van de OR-en is er voldoende belangstelling voor het lidmaatschap, maar voor bijna de helft van de deelnemersraden zijn er minder belangstellenden dan beschikbare zetels. De oorzaken hiervan zijn volgens de raadsleden dat studenten de deelnemersraad niet kennen, een gebrek aan tijd en aan betrokkenheid en het idee dat de raad geen invloed heeft.
Bij ongeveer vier op de tien instellingen zijn ook raden ingericht op decentraal niveau. Bij de meeste OR-en vindt afstemming tussen centrale en decentrale raden plaats doordat de decentrale raden ook met een lid zijn vertegenwoordigd in de centrale raad. Bij de deelnemersraden is slechts een kwart zo georganiseerd; bij de overige deelnemersraden is er vaak ook niet op een andere manier afstemming tussen de niveaus.

Grote inzet om medezeggenschap bij deelnemers te stimuleren

De bevraagde raadsleden vinden dat het bestuur van de instelling zich sterk inspant om de deelnemersraad goed te laten functioneren. Volgens de studenten speelt de ambtelijk secretaris of een ondersteuner/coördinator voor de deelnemersraad hier ook een belangrijke rol. Ook de OR en JOB worden in minstens de helft van de gevallen belangrijk genoemd.

Raadsleden zijn tevreden over faciliteiten

De raadsleden krijgen over het algemeen de nodige voorzieningen ter beschikking – zoals scholing en training, voorzieningen om informatie te kunnen verspreiden en ondersteuning bij het raadswerk, en zijn ook overwegend tevreden hierover. De enige voorzieningen die nog enigszins worden gemist zijn PC's, laptops en dergelijke, en - voor alleen de deelnemersraad - een eigen ruimte en vrijstelling van onderwijs.

Open en brede agenda in overleg met bestuur

OR-en overleggen zeer regelmatig met het bestuur – eens per maand of twee maanden - ; deelnemersraden minder vaak. Besturen en raden bepalen meestal in gelijke mate de agenda van hun overleg. Het is daarbij veelal ook duidelijk voor de bevraagde raadsleden welke onderwerpen met het bestuur kunnen worden besproken en welke rechten zij in welke gevallen hebben. Ook geven de raadsleden aan dat zij in principe *alle* onderwerpen met hun bestuur kunnen bespreken die zij van belang vinden. Slechts een op de vijf OR-leden en een op de tien leden van deelnemersraden missen onderwerpen in het overleg met het bestuur.

Weinig overleg tussen raden

Onderling overleg tussen deelnemers- en ondernemingsraden vindt weinig plaats, en met ouderraden (indien aanwezig) nog minder. In de interviews is aangegeven dat onderling overleg, met name tussen OR en deelnemersraad en tussen deelnemersraad en ouderraad, de medezeggenschap van de deelnemers kan versterken.

Te laat informeren meest genoemd probleem door OR-leden

Meest voorkomende problemen voor OR-leden zijn dat het bestuur hen in voorkomende gevallen onvolledig of te laat informeert (35 procent van de OR-leden ervaart dit (zeer) sterk tegenover 6 procent van de leden van deelnemersraden), een gebrek aan kennis om bepaalde specialistische onderwerpen te doorgronden en een gebrek aan tijd. Meest voorkomende problemen voor deelnemersraden zijn een gebrek aan contact met hun achterban, te weinig belangstelling voor het lidmaatschap van de raad en een gebrek aan tijd. OR-leden vinden ook dat zij minder vaak in een vroege fase van de besluitvorming kunnen/mogen meedenken en vaker worden geïnformeerd over een besluit dat in principe al genomen is. Leden van deelnemersraden worden naar eigen zeggen in alle fasen van de besluitvorming betrokken. In het algemeen zien leden van deelnemersraden vaker problemen bij de randvoorwaarden (tijd, belangstelling) en de OR-leden meer bij de uitoefening van de medezeggenschap zelf (kennis, betrokken en geïnformeerd worden). Geen enkel probleem wordt door een meerderheid als sterk ervaren.

Gemiste rechten betreffen vooral de begroting en financieel beleid

Ruim een derde van de OR-leden mist instemmingsrechten, met name ten aanzien van de begroting en financieel beleid.

Meerderheid raadsleden positief over eigen invloed

De helft van de OR-leden vindt dat het bestuur de ondernemingsraad en deelnemersraad zeer serieus neemt; een kwart vindt niet dat het bestuur de ondernemingsraad serieus neemt. De deelnemersraden zijn hier positiever over. Adviezen van raden worden volgens de raadsleden meestal opgevolgd door het bestuur, en wanneer dit niet gebeurt, wordt dit door het bestuur meestal duidelijk beargumenteerd.

Helft raadsleden wil vaker overleg met raad van toezicht

De meeste OR-en en de helft van de deelnemersraden overlegt eenmaal per jaar met de raad van toezicht. Ruim de helft van de ondernemingsraden en bijna de helft van de deelnemersraden zou vaker willen overleggen met de raad van toezicht. Een derde deel van de deelnemersraden overlegt *nooit* met de raad van toezicht.

Brede agenda in overleg met raad van toezicht

In het overleg van raadsleden met de raad van toezicht gaat het over vergelijkbare zaken als met het bestuur worden besproken, en daarnaast ook over het functioneren van de medezeggenschap als zodanig en – vooral bij de OR-en – ook over het functioneren van het bestuur. In de meeste gevallen overleggen OR-en en deelnemersraden afzonderlijk met de raad van toezicht. Bij een derde van de OR-en en een vijfde van de deelnemersraden gebeurt dit gezamenlijk met het bestuur erbij.

Raad van toezicht opereert zonder last of ruggespraak met OR
De ruime meerderheid van de ondernemingsraden adviseert over de profielschets voor leden van de raad van toezicht en zes op de tien ondernemingsraden maken gebruik van hun recht om een bindende voordracht te doen voor één lid van de raad van toezicht. Leden van raden van toezicht die zijn benoemd op zo'n bindende voordracht kunnen hun werk zonder last of ruggespraak doen; OR en het voorgedragen RvT-lid wisselen wel incidenteel of regelmatig informatie uit, maar stemmen onderling geen standpunten af. Met name OR-leden vinden meestal dat de raad van toezicht het bestuur kritisch tot zeer kritisch volgt.

Algemeen oordeel raadsleden: ruime voldoende voor de medezeggenschap
Gemiddeld beoordelen OR-leden het functioneren van de medezeggenschap op hun instelling met een 7- en de deelnemersraden met een ruime 7. De bevraagde OR-leden vinden dat de medezeggenschap van personeel in de OR even goed of beter functioneert dan in de oude ongedeelde medezeggenschapsraad. De medezeggenschap van studenten in de afzonderlijke deelnemersraden functioneert volgens deze OR-leden in de helft van de gevallen beter dan voorheen, maar in een kwart van de gevallen juist minder goed. De OR-leden vinden dat de medezeggenschap van studenten en ouders sterk afhankelijk is van de inspanningen van het bestuur.
Veruit de belangrijkste factor volgens de raadsleden voor het goed functioneren van de medezeggenschap is dat het bestuur de raad serieus neemt, op afstand gevolgd door de kwaliteit en betrokkenheid van de raadsleden, goede communicatie en – volgens de OR-leden – het tijdig in de besluitvorming informeren en betrekken van de raad door het bestuur.

Reflectie bestuurders en toezichthouders: al veel bereikt in korte tijd

De bestuurders en toezichthouders in het reflectiepanel vinden in het algemeen dat het onderzoek onder de raadsleden laat zien dat de medezeggenschap in de nieuwe vorm reeds goed functioneert en dat in de korte tijd na invoering van de nieuwe structuur al veel is bereikt. Het panel geeft aan dat de nieuwe situatie nog jong is en er nog een groeiproces gaande is waarin alle betrokken partijen nog moeten leren en ervaren hoe daarmee om te gaan. Wat er nu in de praktijk nog mis gaat - zoals een gebrekkige communicatie, onduidelijkheden, te laat informeren - is deels het gevolg van de gaande transitie.
Het panel ziet ook beperkingen aan de medezeggenschap in de bve-sector. Bij de studenten en ouders vindt het panel het meest zinvol om de dialoog en medezeggenschap meer op het locatie- of opleidingsniveau te bevorderen, omdat daar veelal de zaken spelen die studenten/ouders interesseren en raken.

1 Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) heeft ResearchNed de medezeggenschap in de bve-sector onderzocht. Directe aanleiding voor dit onderzoek zijn twee belangrijke veranderingen ten aanzien van het bestuur, het toezicht en de medezeggenschap in de bve-sector. De eerste is de invoering van een gescheiden (gedeeld) stelsel van medezeggenschap in de bve-sector en ten tweede gaat het om wijzigingen in de wetgeving gericht op 'goed bestuur' in de bve. Deze twee veranderingen zijn in de paragrafen 1.1 en 1.2 kort beschreven.

1.1 De invoering in 2010 van een stelsel van gescheiden medezeggenschap

In 2010 is in de bve een stelsel van gescheiden medezeggenschapsraden voor medewerkers, leerlingen en eventueel ouders[1] ingevoerd. De medewerkers van de bve-instellingen dienen hun medezeggenschap voortaan te organiseren in een Ondernemingsraad (OR). De medezeggenschap voor het personeel is sinds 2010 dan ook geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Voor studenten en ouders zijn respectievelijk deelnemersraden en ouderraden ingevoerd. De medezeggenschap van studenten en ouders is geregeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). In de bve-sector bestonden tot 2010 medezeggenschapsraden waarin personeel, deelnemers en ouders gezamenlijk participeerden.
Bij de invoering van de gescheiden medezeggenschap is afgesproken dat deze veranderingen na enkele jaren geëvalueerd worden. Het voorliggende onderzoek vloeit voort uit die afspraak.

Aanleiding voor deze verandering was onder meer de signalering dat de studenten een onvoldoende actieve rol hadden en weinig participeerden in de medezeggenschap. In de bve-sector kan de inbreng van deelnemers en ouders in de medezeggenschap om allerlei redenen relatief gering zijn, bijvoorbeeld vanwege het gemiddeld lagere opleidingsniveau van de ouders (en vanzelfsprekend ook van de leerlingen) en de relatief jonge leeftijd van de deelnemers, vergeleken met studenten in het hoger onderwijs. Aandachtspunt in de bve-sector is ook dat een bepaald type leerling en ouder (bijvoorbeeld hoger opgeleide ouders met kinderen in het mbo) oververtegenwoordigd kan zijn en andere ouder- en leerlinggroepen ondervertegenwoordigd, waardoor de medezeggenschap niet representatief kan zijn voor alle leerlingen en ouders.
In de medezeggenschap voor 2010 ging het bovendien vaak over onderwerpen die de leerlingen (en hun ouders) niet of nauwelijks aangingen of niet interesseerden, maar die voor het personeel wel van belang waren. Een gescheiden medezeggenschap met aparte raden moest hiervoor de oplossing bieden. Hiermee kan beter worden ingespeeld op specifieke behoeften van de studenten en wordt de drempel om actief te participeren in de medezeggenschap mogelijk lager. Het stimuleren van de medezeggenschap, met name van de studenten, is al met al een belangrijke overweging geweest bij de veranderingen die in 2010 zijn doorgevoerd. In de wet is geregeld dat het instellingsbestuur een zorgplicht heeft voor een volwaardige, goed functionerende en effectieve medezeggenschap.

Bij de veranderingen is ook een overweging geweest dat de bve-instellingen de afgelopen jaren zijn uitgegroeid tot grote instellingen die in belangrijke mate ook marktgerichte activiteiten uitvoeren. Bij dergelijke 'ondernemingen' past in veler visie een bestuursmodel inclusief een ondernemingsraad, zoals bij bedrijven gebruikelijk is.

---

[1] Een ouderraad is alleen verplicht bij AOC's en scholengemeenschappen waarin voortgezet onderwijs en mbo verenigd zijn. Binnen ROC's moeten ouderraden worden ingesteld als tenminste 25 ouders daartoe een verzoek doen. Ook voor de vakscholen is er geen verplichting om een ouderraad in te stellen en kan worden volstaan met een OR en een deelnemersraad.

Met de wetswijzigingen in 2010 werden in de bve-sector tevens twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd die relevant zijn voor de medezeggenschap, te weten het medezeggenschapsstatuut en het professioneel statuut. In het *medezeggenschapsstatuut* dient het instellingsbestuur volgens de wet vast te leggen hoe de medezeggenschap in de instelling is ingericht. Dit gebeurt telkens voor een periode van ten hoogste vier jaar, zodat minstens elke vier jaar met de medezeggenschap hierover van gedachten wordt gewisseld. De OR en de deelnemersraad hebben op dit punt instemmingsrecht en kunnen ook tussentijds voorstellen voor verbetering doen.

Het *professioneel statuut* in de bve is een aanvulling op de WOR. In het professioneel statuut hebben de vakbonden in het onderwijs en de MBO Raad afspraken gemaakt over extra advies- en instemmingbevoegdheden van de ondernemingsraad[2]. Deze extra bevoegdheden betreffen het professionaliseringsbeleid en het beleid van de instelling dat de professionele ruimte van de docent raakt. Het professioneel statuut regelt eveneens de zeggenschap van (afzonderlijke) docenten in de bve-sector over de inhoud en organisatie van het onderwijs en in dat kader ook de afstemming van de zeggenschap van de medewerkers met de medezeggenschap van de ondernemingsraad.

1.2 De wijzigingen in 2009 van de WEB inzake 'goed bestuur'

De tweede belangrijke ontwikkeling betreft het streven naar een goed en professioneel bestuur en toezicht in de bve-sector. In 2009 is de WEB aangepast op dit terrein, op basis van een beeld van 'goed bestuur' binnen de bve-instellingen. De WEB kent sindsdien bepalingen over een *branchecode voor goed bestuur,* een bestuursreglement en over een heldere scheiding tussen bestuur en toezicht. Bve-instellingen zijn vanaf 2009 verplicht in het bestuursreglement vast te leggen wat de onderscheiden verantwoordelijkheden zijn van het College van bestuur en van de Raad van Toezicht en hoe wordt gehandeld als zich een conflict voordoet tussen beide.

Naar aanleiding van het debat over deze wetswijzigingen in de Tweede Kamer zijn nog drie zaken toegevoegd die van belang zijn voor de onderhavige evaluatie:

- Ten eerste is toegevoegd een adviesrecht van deelnemersraden en ondernemingsraden voor wat betreft de profielen van te benoemen leden van de raad van toezicht.
- Ten tweede is toegevoegd dat de ondernemingsraad een bindende voordracht kan doen voor de benoeming van één lid van de raad van toezicht. Na benoeming dient het lid in kwestie formeel zonder last of ruggespraak te kunnen handelen.
- De derde aanpassing betreft de scheiding van bestuur en toezicht. Het oorspronkelijke wetvoorstel ging uit van een organieke scheiding in een raad van toezicht en een college van bestuur. Door de Tweede Kamer is bij amendement toegevoegd dat naar Angelsaksisch model het ook mogelijk is dat bestuur en toezicht niet organiek, maar slechts functioneel gescheiden zijn in één bestuursorgaan (het zogenaamde 'one-tier'-model).

Ook in de *Wet Goed onderwijs goed bestuur* (ook wel de Governance wetgeving geheten) uit 2010 zijn bepalingen opgenomen die een goed bestuur in het onderwijs bevorderen, waaronder een verplichte (organieke of functionele) scheiding tussen bestuur en toezicht. De Governance wetgeving is mede van belang omdat het de minister van OCW mogelijkheden geeft tot aanwijzingen, ingrijpen en bekostigingssancties bij bestuurlijk wanbeheer. Daaronder zou eventueel ook kunnen vallen het niet naleven van bepalingen met betrekking tot de medezeggenschap.

---

[2] Artikel 32 van de WOR regelt dat bij collectieve arbeidsovereenkomst de ondernemingsraad verdere bevoegdheden kan worden toegekend.

Ten aanzien van de bovenstaande drie toegevoegde elementen (het adviesrecht bij het profiel van de leden van de raad van toezicht, de bindende voordracht van één lid van de raad van toezicht en de mogelijkheid van een one-tier model) heeft de staatssecretaris toegezegd na drie jaar een evaluatie uit te laten voeren. Deze drie elementen zijn dan ook onderdeel van het voorliggende onderzoek.

In 2013 heeft de kern van de wijziging van de WEB uit 2009 – een heldere en transparante balans tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap – vernieuwde aandacht gekregen. In een brief[3] aan de Tweede Kamer gaat de minister van OCW nader in op de bestuurlijke verhoudingen en de medezeggenschap in de bve-sector, naar aanleiding van de ontwikkelingen rondom Amarantis. In de brief stelt de minister onder meer dat 'het functioneren van de medezeggenschap versterkt zal moeten worden'. De minister onderschrijft in de brief dat bve-instellingen 'daadwerkelijk invulling zullen moeten geven aan de in de wet en de governance code neergelegde informatievoorziening door het college van bestuur en de raad van toezicht aan de medezeggenschapsorganen'. De minister geeft als voorschot op het onderhavige onderzoek de inschatting dat 'medezeggenschapsorganen in de praktijk veelal geen gebruik maken van de bevoegdheden die zij hebben'. De minister kondigt daarbij aan dat zij mede op basis van de uitkomsten van het onderzoek een besluit zal nemen over maatregelen om de medezeggenschap in het onderwijs te verbeteren.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zijn de onderzoeksvragen weergegeven die leidend zijn geweest voor de voorliggende evaluatie. Ook wordt hier kort de onderzoeksopzet weergegeven. In hoofdstuk 3 is ten behoeve van de context ander onderzoek naar medezeggenschap en ondernemingsraden in Nederland beschreven. Hoofdstuk 4 bevat de resultaten van de enquête onder de leden van de ondernemingsraden en deelnemersraden. Dit hoofdstuk eindigt met een puntsgewijze samenvatting van de belangrijkste bevindingen. In hoofdstuk 5 beschrijven we de reflectie op de resultaten door een panel bestaande uit leden van colleges van bestuur en raden van toezicht in de bve-sector.

3 Brief van de minister van OCW aan de Tweede kamer dd 21 januari 2013, *Reactie rapport Commissie onderzoek financiële problematiek Amarantis.*

2 Onderzoeksvragen en verantwoording

2.1 Onderzoeksvragen

Door het ministerie is een groot aantal onderzoeksvragen voorgelegd. Deze zijn hieronder verdeeld over de twee te onderscheiden hoofdvragen.

2.1.1 Hoofdvraag 1: het functioneren van gedeelde medezeggenschap in de bve

Het eerste deel van de voorgelegde onderzoeksvragen is direct in verband te brengen met het functioneren van de gescheiden medezeggenschap in de bve. Dat betreft de volgende vragen:

- Bij hoeveel instellingen is er een ouderraad?
- Welke inspanningen worden geleverd binnen de instellingen om medezeggenschap te stimuleren en om de representativiteit van de medezeggenschapsraden qua samenstelling te stimuleren?
- Hoe tevreden zijn de ondernemingsraden en deelnemersraden over de faciliteiten binnen de instelling?
- Wat wordt er geagendeerd door de ondernemingsraden en deelnemersraden in het overleg met de bestuurder?
- Wordt er gebruikgemaakt van het advies- en instemmingsrecht van de ondernemings- en deelnemersraden? Zo ja, hoe vaak en op welke terrein(en)?
- Op welk(e) terrein(en) missen de ondernemingsraden en deelnemersraden advies- en/of instemmingsrechten?
- Worden de ondernemingsraden en deelnemersraden gevraagd en ongevraagd van de juiste informatie voorzien door de bestuurder?
- Welke problemen ervaren ondernemings- en deelnemersraden bij het uitoefenen van hun rechten? Wat kan anders?
- Zijn er bekostigingssancties of voorwaarden gesteld aan bekostiging van (een) instelling(en) omdat bepalingen ten aanzien van medezeggenschap(uitoefening) niet zijn nageleefd? Zijn bepalingen langs de band van de bekostiging nodig?

2.1.2 Hoofdvraag 2: de balans tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap

Het andere deel van de onderzoeksvragen is in verband te brengen met het streven naar een heldere en transparante balans tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap. Dit betreft de navolgende vragen:

- Welke instellingen kennen een one-tier-board model, dat wil zeggen een functionele en niet organieke scheiding van bestuur en toezicht?
- Maken ondernemingsraden, deelnemersraden gebruik van hun adviesrecht op de profielschets van leden van raden van toezicht?
- Is er regelmatig contact van de ondernemingsraad en/of deelnemersraad met de raad van toezicht? Zo ja, over welke onderwerpen wordt er vooral gesproken? Zo neen, waarom is dat contact er niet?
- Kan het lid van de raad van toezicht dat na een bindende voordracht door de ondernemingsraad zijn functie uitoefent, zonder last of ruggespraak werken?
- Hebben ondernemingsraden en deelnemersraden het idee dat het zin heeft gehad om onderwerpen te agenderen? Voelen zij zich een volwaardige partner van de bestuurder? Zo neen, waarom voelen zij zich geen volwaardige partner? Is er naar hen geluisterd en was het afdoende voor hun achterban?
- Hoe vaak hebben oud-leden van de ondernemingsraad hun organisatie verlaten? Is er een relatie tussen het vertrek en de omstandigheid dat zij lid waren van een ondernemingsraad?

- Hoe functioneert de medezeggenschap bij instellingen waar zowel een centrale ondernemingsraad en deelnemersraad is als decentrale ondernemingrsa(a)d(en) en deelnemersra(a)d(en)?

2.2 Onderzoeksopzet

De kern van dit onderzoek is een landelijke enquête onder de leden van ondernemingsraden, deelnemersraden en ouderraden. De voorbereiding van deze enquête bestond uit een deskresearch en een serie oriënterende en verdiepende interviews. Het project werd afgerond met een reflectiebijeenkomst met bestuurders en leden van raden van toezicht uit de bve-sector.

De oriënterende interviews werden gevoerd met leden van ondernemingsraden, deelnemersraden, een ouderraad, met trainers van ondernemings- en deelnemersraden, een ondersteunend coördinator van een deelnemersraad en met medewerkers van de MBO Raad en van de AOB. Deze gesprekken hadden als doel om de inhoud en formuleringen te kunnen bepalen van de landelijke enquête onder leden van ondernemingsraden, deelnemersraden en ouderraden.

Uitnodigingen voor de landelijke online enquête werden verzonden per e-mail. E-mailadressen van raadsleden en contactpersonen werden langs drie wegen verzameld. In de eerste plaats werden adressen gezocht via de websites van de instellingen. Deels betrof dit persoonlijke adressen, deels raadsadressen ('or@instelling.nl') en deels adressen van contactpersonen (bijv. secretariaat).
Daar waar geen adressen via internet vindbaar waren, werd in de tweede plaats telefonisch contact opgenomen met de instelling om adressen op te vragen.
In de derde plaats heeft JOB voor dit onderzoek alle e-mailadressen beschikbaar gesteld die haar van de deelnemersraden bekend zijn. Deze laatste groep werd ook uitgenodigd voor deelname aan de enquête namens het JOB.

Bij alle instellingen werden de raadsleden of contactpersonen per e-mail aangeschreven. Raadsleden waarvan individuele adressen werden gevonden, zijn rechtstreeks uitgenodigd. Waar alleen contactpersonen konden worden aangeschreven, is de uitnodiging toegezonden met een korte toelichting en het verzoek om deze door te sturen naar alle leden van ondernemingsraden, deelnemersraden en ouderraden, op centraal en decentraal niveau. Na de eerste uitnodiging zijn nog twee maal herinneringen toegestuurd.

3 Context medezeggenschap bve

Deze evaluatie van de gewijzigde opzet van de medezeggenschao in de bve-sector komt op een moment dat de sector feitelijk nog doende is om de wijzigingen uit 2009 en 2010 in volle omvang om te zetten in praktijk. De medezeggenschap via ondernemingsraden en deelnemersraden in de bve-sector is daardoor in veel instellingen nog pril. Deze evaluatie geeft daardoor deels het beeld van een sector die zich op het punt van de medezeggenschap nog aan het ontwikkelen is. De onderzoeksresultaten interpreteren we ook vanuit dit perspectief. In het reflectiepanel van bestuurders en toezichthouders in de bve-sector zijn op dit punt ook enkele opmerkingen gemaakt (zie hoofdstuk 6).

Voor andere sectoren in Nederland geldt dat de Wet op de Ondernemingsraden al veel langer van kracht is. Het is interessant om de huidige ervaringen in de bve-sector te vergelijken met ervaringen elders. Voordat we overgaan tot de bespreking van de onderzoeksresultaten in de bve-sector geven we daarom hieronder een kort overzicht van een aantal conclusies uit onderzoek naar ondernemingsraden en medezeggenschap in Nederland.

Medezeggenschap in andere sectoren

Naar de werking van de medezeggenschap en het functioneren van ondernemingsraden in andere sectoren is divers onderzoek gedaan[4]. Daaruit blijkt onder meer het volgende:

- Veelal regelmatig overleg met de bestuurder

Ongeveer drie kwart van de OR-en vergadert minimaal zes keer per jaar met de bestuurder, een derde deel eens per maand of vaker. In het hoger onderwijs wordt relatief veel overlegd. Uit onderzoek door het ISO blijkt dat bij de universiteiten er gemiddeld ruim 1,4 overleggen per maand zijn tussen medezeggenschap en bestuur en bij hogescholen ruim 1,1 per maand. De raad of delen van de raad zelf vergaderen gemiddeld ook nog eens vijf tot zes keer per maand, inclusief commissievergaderingen, vooroverleggen en studentenoverleg. Een grote meerderheid van de respondenten in het ho geeft aan dat men naast de formele contacten ook informeel contact heeft met de bestuurders van de instelling.

- Tevredenheid over faciliteiten

De meeste OR-en (87%) zijn tevreden over de ondersteuning die hen door de bestuurder wordt geboden, en bijna alle OR-en (91%) worden in de gelegenheid gesteld daadwerkelijk gebruik te maken van de faciliteiten. Bijna de helft van de OR-en heeft een eigen budget, voornamelijk gebruikt voor cursussen. Naast een budget krijgen sommige (10%) individuele OR-leden een financiële compensatie van hun bestuurder. Bijna twee derde van de OR-en heeft een vorm van personele ondersteuning (notulisten en/of ambtelijk secretaris). Iets minder dan de helft van de OR-en heeft een eigen kantoorruimte.

- Goede relaties met bestuur, overwegend tevreden over invloed

Uit wat ouder onderzoek van Research voor Beleid (2002) blijkt dat OR-en over het algemeen goed te spreken zijn over de relatie met de bestuurder; 77 procent vindt de relatie met de bestuurder (zeer) positief. In het hoger onderwijs was 87 procent van de respondenten in het ISO-onderzoek tevreden over de relatie met het CvB. Uit het recente onderzoek van Regioplan blijkt dat ruim de helft van de

---

[4] Voor dit overzicht is geput uit:
- Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden - Stand van zaken 2011, Regioplan, voor Ministerie SZW.
- FNV Formaat, S. van Houten-Pilkes en J, Snel, 'OR INSIGHT', Performa, 2013.
- A+O-fonds Rijk, CAOP en GBIO, 'Medezeggenschap bij de overheid', Den Haag, 2011.
- Hart voor medezeggenschap - Evaluatie huidige stand van zaken, ISO, Utrecht, maart 2008.
- M. Ewijk en M. Engelen, De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR, Research voor Beleid, maart 2002.

respondenten denkt dat de OR regelmatig, vaak of (bijna) altijd beslissingen van de bestuurder beïnvloedt. De andere helft vindt dat er nauwelijks (15%) of soms (32%) invloed is. In de publieke sector antwoordt in een onderzoek van het A+O-fonds Rijk een ruime helft (57%) van de OR-leden dat hun OR (zeer) veel invloed heeft.

- Hoofdklacht: te laat infomeren of passeren

Onverlet de veelal goede relaties met het bestuur geeft bijna een derde (30%) van de OR-en aan stukken niet op tijd te ontvangen. Het gaat dan in de meeste gevallen om de jaarrekening en het jaarverslag. Ook blijkt dat veel OR-en herhaaldelijk om informatie moeten vragen (Regioplan). Uit het recente rapport *OR Insight* blijkt dat meer dan de helft van de ondernemingsraden (55%) vindt dat de directie hen (wel eens) bij belangrijke besluiten passeert door niet om advies te vragen.

- Overwegend tevredenheid over bevoegdheden

De meeste OR-en (73%) in het onderzoek van Regioplan vinden het totaal aan bevoegdheden dat zij ter beschikking hebben, voldoende. OR-en maken in de regel ook gebruik van hun bevoegdheden.

- Eigen deskundigheid: kennis van strategische bedrijfsvoering kan beter

Een ruime meerderheid van de OR-leden vindt dat de OR voldoende deskundig is. Dat betreft vooral de gebieden die te maken hebben met personeelsbeleid. Op het terrein van de strategische bedrijfsvoering is de OR, volgens zowel OR-leden als bevraagde bestuurders, vaak onvoldoende deskundig.

Concluderend is te stellen dat de medezeggenschap in bedrijven in Nederland veelal goed verloopt en de leden van de ondernemingsraden vaak tevreden zijn over hun bevoegdheden, de faciliteiten, de relatie met hun bestuurder en over hun invloed. Er is in onderzoek steeds ook een groep van respondenten die aangeeft niet tevreden te zijn over hun invloed en de relatie met het bestuur, maar dat is steeds een (kleine) minderheid.

4 Oordelen van ondernemingsraden en deelnemersraden over de medezeggenschap

In dit hoofdstuk brengen we verslag uit van de resultaten van de enquête die is uitgezet bij leden van ondernemingsraden, deelnemersraden en ouderraden in de bve-sector. De inhoud van de enquête is samengesteld op basis van de voorbereidende gesprekken met personen in en rond de medezeggenschap.

Conclusies in dit hoofdstuk worden alleen getrokken uit de enquêteresultaten, maar in enkele gevallen zijn deze resultaten wel nader geduid of verklaard aan de hand van informatie uit de interviews.

4.1 Responsgroep

In totaal namen 242 raadsleden deel aan de enquête vanuit in totaal 51 verschillende instellingen: 147 leden van ondernemingsraden, 84 leden van deelnemersraden en 11 leden van ouderraden. Het aantal leden van ouderraden is helaas te klein om in dit rapport zinvol cijfermatig te beschrijven.

Er deden meer mannen dan vrouwen mee aan de enquête (Tabel 1), zowel bij de ondernemingsraden als bij de deelnemersraden. Aangezien over het algemeen vrouwen vaker deelnemen aan enquêtes dan mannen, kan hieruit geconcludeerd worden dat er ook meer mannen dan vrouwen actief zijn in de medezeggenschap in het mbo.

Tabel 1 Verdeling responsgroep over geledingen en geslacht (n)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad	Totaal
Man	98	52	150
Vrouw	49	32	81
Totaal	147	84	231

De verschillende geledingen zijn als volgt verdeeld over ROC's, AOC's en vakscholen.

Tabel 2 Verdeling responsgroep over geledingen, geslacht en type instelling (n)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad	Totaal
ROC	108	70	178
AOC	26	8	34
Vakschool	13	6	19
Totaal	147	84	231

De 147 OR-leden in de enquête werken verspreid over 43 verschillende instellingen. De 84 student-raadsleden studeren verspreid over 32 verschillende instellingen.
De grote meerderheid van de respondenten is op centraal niveau actief in de medezeggenschap (Tabel 3).

Tabel 3 Verdeling responsgroep over geledingen en centraal/decentraal niveau (n)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad	Totaal
Centraal	120	62	182
Decentraal	27	22	49
Totaal	147	84	231

Van de personeelsleden zijn er 101 docent en hebben 46 een andere functie. De studenten volgen bijna allemaal de BeroepsOpleidende Leerweg (78 van de 84; Tabel 4). De meerderheid volgt een opleiding op niveau 4 (68 van de 84). Veel minder studentraadsleden volgen een opleiding op niveau 1, 2 of 3.

Tabel 4 Opleidingen respondenten deelnemersraden (n)

	BeroepsOpleidende Leerweg (BOL)	BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL)	Totaal
Niveau 1	1	0	1
Niveau 2	4	0	4
Niveau 3	9	2	11
Niveau 4	64	4	68
Totaal	78	6	84

De helft van de respondenten uit de OR (52%) en bijna twee derde van de respondenten uit de deelnemersraden (62%) heeft een bijzondere functie binnen zijn of haar raad. Van de OR-respondenten is één op de zes voorzitter (17%) en een vrijwel even groot deel secretaris (18%). Van de deelnemers is een kwart voorzitter (27%) en één op de tien secretaris (11%). Andere functies – zoals vicevoorzitter – komen veel minder vaak voor.

4.2 Aggregatie enquêtegegevens

Niet alle instellingen zijn in de responsgroep even sterk vertegenwoordigd (en een deel helemaal niet). Het aantal respondenten per instelling varieert van 1 tot 16. Daarom kunnen de antwoorden van de verschillende respondenten niet eenvoudig in percentages of gemiddelden worden weergegeven. In dat geval zou immers de stand van zaken bij een instelling met veel respondenten zwaarder in de resultaten doorwerken dan bij een andere instelling met weinig respondenten. Daarom zijn de antwoorden per instelling samengevoegd tot één score.
Binnen instellingen kunnen de antwoorden van personeel en studenten, en van centraal en decentraal niveau niet bij elkaar worden gevoegd: de geledingen en niveaus dienen onderscheiden te blijven. Daarom zijn op basis van de verzamelde enquêtes eerst de scores bepaald voor elk van de combinaties: Instelling x Geleding x Niveau[5]. In dit hoofdstuk worden de resultaten getoond voor deze combinaties, waarbij we telkens het onderscheid maken tussen personeel en studenten.

4.3 Samenstelling raden

4.3.1 Oprichting raden

In deze paragraaf brengen we kort verslag uit van de stand van zaken bij de oprichting van raden.

In alle instellingen is een ondernemingsraad aanwezig, behoudens één. Van die instelling is door ons per e-mail het bericht ontvangen dat raadsleden er niet aan de enquête konden deelnemen, omdat bij deze instelling nog steeds een medezeggenschapsraad in functie is, in plaats van de verplichte ondernemingsraad en deelnemersraad. In één van de interviews is verder aangegeven dat er een aparte ondernemingsraad en deelnemersraad is, maar dat ondernemingsraad en deelnemersraad altijd gezamenlijk vergaderen met het bestuur, zodat als het ware de praktijk van de ongedeelde medezeggenschap ook onder de nieuwe wetgeving wordt voortgezet.

[5] In principe was het ook mogelijk geweest om geen scores te bepalen voor deze combinaties, maar om eenvoudig weegfactoren toe te passen voor deze combinaties. Aangezien echter in de enquête in ruime mate de antwoordmogelijkheid 'Dat weet ik niet' wordt aangeboden – die in de verwerking van gegevens wordt behandeld als 'ontbrekende waarde' – zou dit tot gevolg kunnen hebben dat combinaties bij variabelen met 'weet-niet'-scores te sterk worden teruggewogen en daardoor te weinig aandacht krijgen in de resultaten.

Vijfmaal is door OR-leden aangegeven dat er geen deelnemersraad is, tweemaal op centraal niveau en driemaal op decentraal niveau. De instellingen zonder deelnemersraad op centraal niveau hebben formeel wel een deelnemersraad, maar deze bestaan volgens de betreffende respondenten niet meer. Deze situatie is niet uniek, want ook in de deskresearch werd bij een andere instelling gemeld dat de deelnemersraad wel was opgericht, maar inmiddels ook weer opgeheven (zie ook beeld uit reflectiepanel, hoofdstuk 5).
Bij de ontbrekende deelnemersraden op decentraal niveau – op dit niveau zijn deelnemersraden ook niet verplicht – wordt eenmaal als verklaring gegeven dat een poging tot inrichting van een deelnemersraad nog geen succes had en bij twee andere zou er nog niet zijn geprobeerd om een deelnemersraad in te richten. Bij één instelling wordt er in plaats van met een deelnemersraad wel gewerkt met 'studentenpanels'.

Bij 16 van de 51 instellingen geven respondenten aan dat er een ouderraad is ingesteld[6]. Ouderraden kunnen zijn ingericht voor alleen het vmbo-deel van een instelling of voor de hele instelling.

4.3.2 Belangstelling raadswerk

Voor alle ondernemingsraden in het onderzoek worden verkiezingen georganiseerd[7] (Tabel 5). Voor een klein deel van de deelnemersraden worden geen verkiezingen gehouden; deze zijn gelijk verdeeld over centrale en decentrale raden (niet in tabel).
Belangstelling voor het lidmaatschap is er voldoende voor de ondernemingsraden. In ruim een derde van de gevallen zijn er meer belangstellenden dan er zetels beschikbaar zijn in de OR. Het omgekeerde geldt voor de deelnemersraden: in bijna de helft van de gevallen (44%) zijn er te weinig kandidaten voor het aantal beschikbare zetels.

Tabel 5 Verkiezingen en belangstelling voor lidmaatschap raad (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Verkiezingen	Ja	100	89
	Nee	0	11
Belangstelling raadswerk	Te weinig belangstellenden	9	44
	± evenveel belangstellenden als zetels	54	44
	Meer belangstellenden dan zetels	37	11

Daar waar te weinig belangstelling wordt geconstateerd voor het raadswerk, is gevraagd wat daar de oorzaak van is. Voor de ondernemingsraden is dat vooral een gebrek aan betrokkenheid van medewerkers bij de raad en in de tweede plaats een gebrek aan tijd.
Voor de deelnemersraden is de meest genoemde oorzaak dat studenten de deelnemersraad niet kennen, gevolgd door een gebrek aan tijd en aan betrokkenheid en het idee dat het raadswerk geen invloed heeft.

6 In de deskresearch is voor alle instellingen nagegaan of zij een ouderraad hebben. Van de 66 instellingen blijken er 21 formeel een ouderraad te hebben en 45 niet. Bij minstens één instelling bestaat deze ouderraad formeel wel, maar heeft de raad op dit moment in de praktijk geen leden.

7 Door een enkele respondent uit de OR (2%) is aangegeven dat er geen verkiezingen plaatsvinden, maar in elk van die gevallen geven meerdere respondenten van hetzelfde niveau binnen dezelfde instelling aan dat er wel verkiezingen plaatsvinden. Daarom wordt ervan uitgegaan dat bij deze instellingen wellicht niet op alle maar wel op een deel van de locaties verkiezingen plaatsvinden.

Tabel 6 Oorzaak gebrek aan belangstelling raadswerk (% '(zeer) belangrijk')

Medewerkers/studenten …	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
... voelen zich niet betrokken bij raadswerk	58	63
... denken dat het raadswerk geen zin heeft (geen invloed)	17	58
... hebben geen tijd	42	71
... missen benodigde kennis voor het raadswerk	25	29
... kennen de raad niet	25	75

4.3.3 Representativiteit raden

OR-leden geven in de enquête in meerderheid aan dat de samenstelling van hun raad representatief is wat betreft de verschillende opleidingen en (indien die er zijn) verschillende vestigingen/locaties van de instelling (Tabel 7). De leden van de deelnemersraden vinden hun raad wat minder vaak representatief op deze punten (50%).
De verdeling tussen mannen en vrouwen komt volgens de helft van de OR-leden en twee derde van de studenten overeen met de werkelijkheid in de instelling. De representativiteit wat betreft autochtone en allochtone raadsleden wordt zowel bij ondernemings- als deelnemersraden veel minder vaak als goed beoordeeld. De verschillende opleidingsniveaus van de studenten in de deelnemersraden zijn evenmin vaak representatief. In paragraaf 4.1 zagen we al dat de grote meerderheid van de leden van de deelnemersraden die aan de enquête deelnamen een opleiding op niveau 4 volgt.

Tabel 7 Vormen de leden van de raad een goede afspiegeling van de instelling wat betreft … (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
De verschillende opleidingen	Slecht	7	17
	Goed	76	50
De verschillende vestigingen/locaties	Slecht	11	19
	Goed	67	50
De verschillende opleidingsniveaus	Slecht	-	25
	Goed	-	33
Mannen/vrouwen	Slecht	22	11
	Goed	54	67
Autochtoon/allochtoon	Slecht	41	25
	Goed	20	36

Hoe de representativiteit van de raden bevorderd wordt, is weergegeven in Tabel 8. Dit gebeurt vooral door informatie over het raadswerk te verspreiden en door mogelijke kandidaten voor de raad persoonlijk te benaderen. Ook wordt in ruim de helft van de gevallen geprobeerd om groepen gericht te benaderen. Bij instellingen met meerdere vestigingen geldt voor bijna de helft van de ondernemingsraden en drie op de tien deelnemersraden dat elke vestiging een vast aantal zetels in de centrale raad heeft.

Tabel 8 Hoe wordt de representativiteit van de raad bevorderd? (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Verspreiden van informatie over raadswerk (folders, posters, website, e-mail)	78	78
Persoonlijk benaderen van mogelijke kandidaten voor de raad	63	72
Gericht benaderen van ondervertegenwoordigde groepen	54	58
Informatiebijeenkomsten voor belangstellenden	46	31
Er is voor elke locatie/vestiging een vast aantal zetels in de raad*	46	28

(: percentage binnen de groep met meerdere vestigingen)*

Wat de ondernemingsraden betreft, zijn het vooral de raadsleden zelf die zich inspannen om de representativiteit van de raad te bevorderen (Tabel 9). Bij de deelnemersraden spelen niet alleen de raadsleden zelf, maar ook de ambtelijk secretaris/ondersteuner een belangrijke rol. Iets minder vaak, maar nog steeds in ruim de helft van de gevallen wordt ook het bestuur genoemd.

Tabel 9 Wie spannen zich in om representativiteit raad te bevorderen? (% '(zeer) sterk')

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
De leden van de raad	67	74
Het bestuur	38	56
Ambtelijk secretaris/ondersteuner van de raad	34	74

De ondernemings- en deelnemersraden houden op verschillende manieren contact met hun achterban (Tabel 10). Bijna alle raden verspreiden digitaal informatie, zoals via een website of per e-mail. Uit de interviews is bekend dat raden bijvoorbeeld de mogelijkheid kunnen hebben om alle medewerkers of studenten een bericht te sturen op hun instellingsmailadres.

Ondernemingsraden organiseren ook in drie kwart van de gevallen informatiebijeenkomsten en bijna de helft houdt spreekuren. Bij de deelnemersraden komt dit veel minder voor; zij werken weer vaker dan de ondernemingsraden met ideeënbussen en posters.

Tabel 10 Hoe houdt de raad contact met de achterban?

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Informatie verspreiden via website/e-mail-nieuwsbrief/FaceBook/etc.	98	89
Informatiebijeenkomsten voor geïnteresseerden	74	22
Spreekuur met raadsleden	43	28
Ideeën-/klachtenbus	30	50
Posters	17	64

4.4 Overleg tussen gremia

In Tabel 11 is weergegeven hoe vaak per jaar de ondernemingsraad en de deelnemersraad vergaderen met de andere gremia en intern. Te verwachten viel dat intern overleg het vaakst plaatsvindt: voor de meeste ondernemingsraden maandelijks tot wekelijks, voor het merendeel van de deelnemersraden maandelijks of tweewekelijks.

De ondernemingsraden overleggen regelmatig met het bestuur: over het algemeen maandelijks of elke twee maanden. Bij de deelnemersraden varieert de frequentie meer, van tweemaal per jaar tot elke twee weken.

Tabel 11 Aantal malen per jaar overleg per gremium (%)

	Interne vergaderingen		Met het bestuur		Met de 'andere' raad		Met de ouderraad (indien aanwezig)		Met de raad van toezicht	
	OR	DR	OR	DR	OR	DR	OR	DR	OR	DR
Nooit	0	3	0	0	20	6	40	17	8	28
1x/jaar	0	0	0	0	44	29	40	42	63	48
2x/jaar	0	3	2	14	22	35	0	17	25	20
3x/jaar	2	0	2	8	2	13	0	17	3	4
4x/jaar	0	11	2	19	11	10	10	0	3	0
5x/jaar	0	3	7	14	0	3	5	0	0	0
6x/jaar	9	11	39	25	0	3	5	8	0	0
Maandelijks	28	33	43	11	0	0	0	0	0	0
Elke 2 weken	28	31	4	8	0	0	0	0	0	0
Wekelijks	30	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaker	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Onderling overleg tussen OR en deelnemersraad vindt duidelijk minder vaak plaats, namelijk doorgaans zo'n één à tweemaal per jaar.
Lang niet alle instellingen hebben een ouderraad, maar daar waar deze wel bestaat, wordt er door de ondernemingsraad en deelnemersraad meestal eenmaal per jaar mee overlegd. Vooral ondernemingsraden overleggen vaak helemaal niet met de ouderraad.
Het gros van de ondernemingsraden overlegt wel met de raad van toezicht, in de meeste gevallen eenmaal per jaar. Ruim een kwart van de deelnemersraden overlegt nooit met de raad van toezicht en daar waar het wel gebeurt, vindt dit ook meestal eenmaal per jaar plaats.

4.5 Centrale en decentrale raden

Bij 48 van de 51 instellingen in dit onderzoek is volgens de respondenten sprake van meerdere vestigingen of locaties. Bij 21 van deze 48 instellingen zijn er naast centrale raden ook raden op het decentrale niveau ingericht. Dit betekent niet dat bij deze 21 instellingen ook alle locaties een eigen raad hebben. In Tabel 12 zien we dat in die gevallen waar decentrale raden bestaan, bij minder dan een kwart ook alle locaties een eigen raad hebben. Meestal geldt dit slechts voor een deel van de locaties.

Om contact tussen centrale en decentrale raad te garanderen en om in de centrale raad voeling te houden met wat er decentraal speelt, is een mogelijkheid om de samenstelling van de centrale raad zo in te richten dat hier automatisch leden van decentrale raden zitting in hebben. Dit blijkt bij de ondernemingsraden in ruim twee derde van de gevallen zo geregeld te zijn, maar bij de deelnemersraden slechts bij een kwart.

Tabel 12 Decentrale raden (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Hebben alle vestigingen/locaties een eigen raad?		
Ja, alle vestigingen hebben een eigen raad	23	20
Nee, deels wel en deels niet	77	80
Zitten er altijd leden van de decentrale raden in de centrale raad?		
Ja	69	25
Nee	31	75

Indien er geen decentrale raadsleden automatisch in de centrale raad vertegenwoordigd zijn, kan afzonderlijk overleg tussen de niveaus aan de orde zijn. De frequentie waarmee de centrale raden en decentrale raden in zo'n geval met elkaar overleggen, varieert sterk (Tabel 13). Alle ondernemingsraden in het onderzoek overleggen wel eens onderling, variërend van eenmaal per jaar tot maandelijks. Bij de meerderheid van de deelnemersraden vindt er nooit overleg plaats tussen centraal en decentraal niveau.

Dit laatste zien we ook terug in het tweede deel van Tabel 13: bij een derde van de gevallen waar er centrale en decentrale deelnemersraden bestaan, vindt er nooit inhoudelijk afstemming tussen deze raden plaats. Bij de ondernemingsraden gebeurt dit in de meeste gevallen soms of regelmatig.

Bij ruim twee derde van de ondernemingsraden is het ten slotte (zeer) duidelijk welke onderwerpen en bevoegdheden thuishoren op centraal en op decentraal niveau. Bij de deelnemersraden geldt dat slechts voor minder dan een derde. De helft vindt dit 'redelijk' duidelijk.

Tabel 13 Afstemming tussen centrale en decentrale raden (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
*Hoe vaak overleggen de raden op centraal en decentraal niveau met elkaar?**		
Nooit	0	69
1x/jaar	33	0
2x/jaar	17	8
3x/jaar	0	0
4x/jaar	17	8
5x/jaar	17	8
6x/jaar	0	0
Maandelijks	17	0
Elke twee weken	0	8
*Worden onderwerpen of standpunten inhoudelijk met elkaar afgestemd door de centrale en decentrale raden?***		
Nooit	0	35
Soms	46	40
Regelmatig	31	10
Vaak	15	10
Altijd	8	5
*Duidelijk welke onderwerpen en bevoegdheden centraal/decentraal thuis horen?***		
(Zeer) onduidelijk	15	20
Redelijk duidelijk	16	50
(Zeer) duidelijk	69	30

(: Alleen voorgelegd indien decentrale raadsleden niet automatisch in de centrale raad vertegenwoordigd zijn.*
***: Altijd voorgelegd indien centrale en decentrale raden bestaan.)*

4.6 Voorzieningen en ondersteuning

4.6.1 Voorzieningen

Voor ondernemings- en deelnemersraden staan de nodige voorzieningen ter beschikking, blijkt uit Tabel 14. Behoefte aan voorzieningen bestaat over het algemeen ook alleen bij voorzieningen die in mindere mate beschikbaar worden gesteld, zoals PC/laptop/iPad en dergelijke, of een eigen ruimte voor de raad. Dat geldt niet voor een financiële vergoeding voor het raadswerk: deze wordt weinig verstrekt aan OR-leden, maar tegelijkertijd missen zij deze ook nauwelijks. OR-leden worden ook al betaald en krijgen voor het raadswerk doorgaans vrijstelling van hun werkzaamheden.

Tabel 14 Voorzieningen voor raden die beschikbaar zijn en waar nog behoefte aan bestaat (%)

	Beschikbaar		Wordt gemist	
	OR	DR	OR	DR
Scholing/training voor raadsleden	98	83	2	11
Voorzieningen om informatie te verspreiden (bv. drukwerk, website)	89	86	0	11
Ondersteuning bij het raadswerk (ondersteuner, secretaris, etc.)	65	86	2	3
Vergoeding reiskosten	67	78	0	8
Een vast budget voor raad om naar eigen inzicht te besteden	63	56	2	14
Eten & drinken	33	86	0	8
Eigen ruimte/kantoor voor de raad	46	56	9	33
Financiële vergoeding voor het raadswerk	15	69	2	17
Vrijstelling van werkzaamheden	83	-	2	-
Vrijstelling van onderwijs	-	75	-	25
PC, laptop, iPad, e.d.	39	25	26	50

Al met al is de ruime meerderheid van de leden van OR en deelnemersraad tevreden over de voorzieningen – de studenten nog wat meer dan de OR-leden (Tabel 15).

Tabel 15 Tevredenheid over de voorzieningen die de raad krijgt (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Zeer ontevreden	0	0
Ontevreden	2	6
Neutraal	39	33
Tevreden	54	31
Zeer tevreden	4	31

4.6.2 Bevordering goed functioneren raden

Uit de voorbereidende interviews was al duidelijk dat het in stand houden van deelnemersraden en ouderraden in veel gevallen blijvende aandacht vraagt van niet alleen de studenten en ouders zelf, maar ook van andere partijen binnen de instelling. Daarom is in de enquête gevraagd wie in de beleving van de raadsleden zich inspant om de deelnemersraad en – indien aanwezig – ouderraad goed te laten functioneren.

In de ogen van de OR-leden is het vooral het bestuur van de instelling dat zich inspant om de deelnemersraad en ouderraad goed te laten functioneren (Tabel 16). Ook volgens de studenten spant het bestuur zich in drie kwart van de gevallen sterk in om de deelnemersraad goed te laten functioneren, maar nog vaker speelt een ambtelijk secretaris of een ondersteuner/coördinator voor de deelnemersraad hier een belangrijke rol. Ook de OR en JOB worden in minstens de helft van de gevallen belangrijk genoemd.

Tabel 16 Wie spant zich (zeer) sterk in om de raad goed te laten functioneren? (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Deelnemersraad		
Het bestuur	68	75
Ambtelijk secretaris / ondersteuner voor de raad	38	82
De ondernemingsraad	39	58
JOB	42	48
Ouderraad		
Het bestuur	71	-
Ambtelijk secretaris / ondersteuner voor de raad	19	-
De ondernemingsraad	27	-
De studentenraad	6	-

4.7 Problemen

Concrete problemen die de raden ondervinden zijn weergegeven in Tabel 17. Opvallend is dat ondernemingsraad en deelnemersraad veelal met verschillende problemen te maken hebben.

Tabel 17 Problemen die de raden (zeer) sterk ondervinden (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Te weinig tijd voor het raadswerk	41	24
Te weinig contact met de achterban	22	39
Te weinig leden in de raad	13	42
Gebrek aan kennis om bepaalde onderwerpen te doorgronden	35	15
Het bestuur informeert de raad onvolledig en/of te laat	35	6
Het bestuur neemt de raad onvoldoende serieus	24	12
Onduidelijkheid over formele rechten van de raad (advies, instemming)	22	12
Gebrek aan voorzieningen voor de raad	7	21

Een praktisch probleem dat OR en deelnemersraad het meest met elkaar gemeen hebben, is een gebrek aan tijd voor het raadswerk, hoewel dit voor OR-leden nog veel sterker geldt dan voor studenten.
Het meest voorkomende probleem voor de deelnemersraad is een gebrek aan contact met de achterban en een tekort aan leden in de raad. De meest voorkomende problemen voor de OR na het gebrek aan tijd, zijn dat het bestuur de raad onvolledig of te laat informeert en een gebrek aan kennis om bepaalde onderwerpen te doorgronden. Dit gebrek aan kennis wordt sterker ervaren bij de OR dan bij de deelnemersraad. In de interviews met OR-leden werd hier bijvoorbeeld gerefereerd aan de benodigde expertise om begrotingen te kunnen bestuderen – een onderwerp dat bij deelnemersraden minder snel aan de orde komt.

Naast problemen waar de raad zich als geheel mee geconfronteerd ziet, kunnen raadsleden mogelijk ook persoonlijk problemen ondervinden als gevolg van hun raadswerk. OR-leden is gevraagd of zij een voorbeeld kennen van een lid of oud-lid van hun raad dat in zijn of haar reguliere werkzaamheden problemen van welke aard dan ook heeft ondervonden (bijvoorbeeld met collega's of met het management/bestuur) vanwege het lidmaatschap of eerdere opstelling in de raad. Eén op de tien respondenten in de OR kent daar een voorbeeld van. 3 procent (4 respondenten) kent een voorbeeld van iemand die zelf ontslag heeft genomen vanwege een samenhang met eerdere activiteiten in de OR en de nasleep daarvan. 1 procent (2 respondenten) zegt een geval te kennen waarin een medewerker ontslagen is, waarbij er een relatie was met de eerdere betrokkenheid bij de OR. De onderzoeksresultaten indiceren echter niet dat er een belangrijk aandachtspunt op dit vlak in de relatie tussen bestuur en OR ligt.

Leden van de deelnemersraden geven vaker aan dat zij een voorbeeld kennen van een lid of oud-lid van hun raad dat in zijn of haar opleiding in de problemen kwam (bijvoorbeeld problemen met docenten of met het management/bestuur) vanwege het werk in de studentenraad. De aard van de problemen is bij studenten echter van een andere orde dan bij personeel: uit de interviews werd duidelijk dat deze problemen vooral vaak neerkomen op moeite met het krijgen van vrijstellingen van docenten en stageplaatsen. Daarnaast komt het voor dat docenten bezwaar maken omdat zij zich in hun onderwijs beoordeeld of bespied voelen door studentraadsleden.

4.8 Kwaliteit medezeggenschap

Uit Tabel 18 komt een positief beeld naar voren over de duidelijkheid en openheid in de medezeggenschap. OR-leden en studenten vinden over het algemeen duidelijk over welke onderwerpen wel en niet met het bestuur overlegd kan worden en welke rechten de raad heeft bij verschillende onderwerpen. Ook hebben zij sterk de indruk dat zij met het bestuur kunnen overleggen over alle onderwerpen die zij belangrijk vinden.

Tabel 18 Duidelijkheid en openheid onderwerpen in de raad (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Duidelijk welke onderwerpen wel/niet in overleg met bestuur?	Zeer onduidelijk	0	0
	Onduidelijk	2	3
	Enigszins duidelijk	15	14
	Duidelijk	61	49
	Zeer duidelijk	22	34
Duidelijk welke rechten bij welk onderwerp?	Zeer onduidelijk	0	0
	Onduidelijk	2	9
	Enigszins duidelijk	24	17
	Duidelijk	61	37
	Zeer duidelijk	13	37
Over alles overleg mogelijk met bestuur?	Helemaal niet	0	0
	Enigszins	4	3
	Redelijk	24	11
	Sterk	63	40
	Zeer sterk	9	46

Bij de duidelijkheid over onderwerpen en rechten van de raden kan het medezeggenschapsstatuut een rol spelen. Bij bijna alle raden is een medezeggenschapsstatuut beschikbaar (Tabel 19). Eén op de tien OR-leden en een kwart van de studenten geeft aan het medezeggenschapsstatuut niet te gebruiken (niet in tabel), maar degenen die het wel gebruiken vinden het statuut over het algemeen goed bruikbaar.

Tabel 19 Beschikbaarheid en bruikbaarheid medezeggenschapsstatuut (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Heeft uw instelling een medezeggenschapsstatuut?	Ja	91	96
	Nee	9	4
Medezeggenschapsstatuut bruikbaar?	Helemaal niet	0	0
	Enigszins bruikbaar	5	5
	Redelijk bruikbaar	18	10
	Bruikbaar	61	45
	Zeer bruikbaar	16	40

Slechts bij een kleine minderheid van de raden wordt alleen informeel overlegd met het bestuur (Tabel 20). Bij de overige raden is de situatie min of meer gelijk verdeeld tussen altijd formeel overleg met advies en instemming en een combinatie van formeel en informeel overleg.

Tabel 20 Karakter van overleg tussen raad en bestuur (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Het bestuur vraagt de raad formeel om advies of instemming	45	53
Agendapunten worden informeel besproken (zonder advies/instemming)	9	4
Combinatie van beide, wisselend	46	43

In Tabel 21 vinden we een aantal punten van kritiek op de besturen. Advies en instemming worden meestal volgens de regels aan de raden gevraagd, maar met name bij de ondernemingsraden wordt regelmatig geconstateerd dat onderwerpen niet op tijd worden voorgelegd vóórdat door het bestuur besluiten worden genomen: in bijna de helft van de raden gebeurt dit 'ongeveer even vaak wel en niet'. Ook komt het volgens twee derde van de OR-leden en de helft van de studenten 'soms' voor dat onderwerpen helemaal niet worden voorgelegd aan de raad waar dat wel had gemoeten, en volgens een vijfde van de OR-leden 'regelmatig'. Adviezen van de raden worden meestal wel door het bestuur opgevolgd en indien het bestuur dit niet doet, wordt dat meestal met redenen omkleed.

Tabel 21 Behandeling tijdig en volgens voorschriften (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Vraagt het bestuur altijd correct volgens de regels om uw advies of instemming als u die rechten heeft?	Nooit	0	0
	Meestal niet	2	6
	± even vaak wel en niet	20	3
	Meestal wel	74	41
	Altijd	4	50
Worden onderwerpen op tijd aan uw raad voorgelegd voor advies of instemming vóórdat door het bestuur besluiten worden genomen?	Nooit	0	0
	Meestal niet	17	11
	± even vaak wel en niet	48	9
	Meestal wel	35	60
	Altijd	0	20
Komt het voor dat een onderwerp helemaal niet wordt voorgelegd aan de raad, terwijl dat volgens de regels wel noodzakelijk is?	Nooit	11	35
	Soms	67	48
	Regelmatig	20	13
	Vaak	2	3
	Zeer vaak	0	0
Worden de adviezen van uw raad door het bestuur opgevolgd?	Nooit	0	0
	Meestal niet	4	3
	± even vaak wel en niet	41	15
	Meestal wel	54	65
	Altijd	0	18
Als het bestuur uw advies niet opvolgt, wordt dit dan door het bestuur duidelijk beargumenteerd?	Nooit	2	3
	Meestal niet	9	14
	± even vaak wel en niet	24	17
	Meestal wel	50	34
	Altijd	15	31

Het gegeven uit de voorgaande tabel dat naar de mening van OR-leden regelmatig onderwerpen niet op tijd worden voorgelegd vóórdat door het bestuur besluiten worden genomen, zien we terug in Tabel 22. Hier wordt in het algemeen gevraagd in welke fase de raad bij de besluitvorming wordt betrokken. Bij de ondernemingsraden is het minst vaak aangegeven dat zij in een vroege fase kunnen meedenken over een besluit en het vaakst dat de raad geïnformeerd wordt over een besluit dat in principe al genomen is.

De antwoorden van de studenten maken geen duidelijk onderscheid tussen de fasen mogelijk, doordat bij elk van de mogelijkheden rond de 60 procent 'vaak' of 'zeer vaak' heeft aangekruist.

Tabel 22 In welke fase wordt de raad bij de besluitvorming betrokken? (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Meedenken in een vroege fase van de besluitvorming	Nooit/soms	28	18
	Regelmatig	43	24
	Vaak/zeer vaak	28	58
Aanpassen van een uitgewerkt voorstel	Nooit/soms	13	15
	Regelmatig	50	33
	Vaak/zeer vaak	37	52
Wel of niet goedkeuren ('ja' of 'nee') van een compleet voorstel	Nooit/soms	15	9
	Regelmatig	43	27
	Vaak/zeer vaak	41	64
Geïnformeerd worden over een besluit dat in principe al genomen is	Nooit/soms	13	15
	Regelmatig	39	27
	Vaak/zeer vaak	48	58

In Tabel 23 wordt duidelijk dat de raden niet vaak, maar 'soms' hun instemming onthouden met een voorgenomen besluit. Het is daarmee een middel waar door raden niet vaak naar wordt gegrepen.
Als de raad instemming onthoudt, is het vaakst het gevolg dat het bestuur zijn voorstel aanpast, maar ook wordt volgens de OR-leden regelmatig druk uitgeoefend om de raad alsnog in te laten stemmen (deelnemersraden ervaren deze druk minder vaak). Het terugtrekken van een voorstel door het bestuur komt minder vaak voor.

Ook is in de enquête gevraagd of er ooit een verschil van mening tussen bestuur en raad is voorgelegd aan de landelijke geschillencommissie of – alleen voor de OR – de kantonrechter of bedrijfscommissie. Bij de deelnemersraden wordt slechts bij één raad gemeld dat dit één keer is voorgekomen. Bij 20 procent van de ondernemingsraden is dit volgens de respondenten eenmaal voorgekomen en bij 9 procent meer dan eens.

Tabel 23 Indien raad instemming onthoudt (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Hoe vaak onthoudt de raad instemming met voorgenomen besluit?	Nooit	11	23
	Soms	78	70
	Regelmatig	11	7
	Vaak	0	0
	Zeer vaak	0	0
Indien de raad instemming onthoudt: Het bestuur trekt zijn voorstel terug	Nooit	15	26
	Meestal niet	41	26
	± even vaak wel en niet	37	35
	Meestal wel	7	9
	Altijd	0	4
Indien de raad instemming onthoudt: Het bestuur past zijn voorstel aan.	Nooit	0	0
	Meestal niet	7	9
	± even vaak wel en niet	24	17
	Meestal wel	63	39
	Altijd	5	35
Indien de raad instemming onthoudt: Het bestuur oefent druk uit op de raad om alsnog in te stemmen.	Nooit	2	43
	Meestal niet	27	22
	± even vaak wel en niet	41	13
	Meestal wel	22	17
	Altijd	7	4

Uit Tabel 24 komt ten slotte naar voren dat er veelal een mooi evenwicht is in de inbreng van bestuur en raad bij de bepaling van de agenda. In de meeste gevallen bepalen beide partijen in gelijke mate wat er ter tafel komt. Ook hebben zowel ondernemingsraden als deelnemersraden de indruk dat het bestuur veel aandacht besteedt aan de onderwerpen die zij inbrengen in het overleg.

Tabel 24 Inbreng van raad en bestuur (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Wie bepaalt de agenda van het overleg tussen uw raad en het bestuur?	Bestuur levert alle punten	2	3
	Bestuur levert meer punten	15	6
	Bestuur en raad ± evenveel	65	66
	Raad levert meer punten	17	20
	Raad levert alle punten	0	6
Aandacht bestuur voor ingebrachte onderwerpen van raad	Geen aandacht	0	0
	Weinig aandacht	9	3
	Redelijk aandacht	28	17
	Veel aandacht	59	60
	Zeer veel aandacht	4	20

4.9 Sancties

Aan de OR-leden is gevraagd of zij weten of er ooit een bekostigingssanctie of voorwaarde is gesteld aan de bekostiging van hun instelling omdat bepalingen ten aanzien van medezeggenschap(uitoefening) niet zijn nageleefd. Dergelijke sancties komen niet of nauwelijks voor. De helft van de OR-leden weet het niet en de andere helft meent vrijwel volledig dat dit niet is voorgekomen.

Een belangrijkere vraag is wellicht of sancties of voorwaarden in de bekostiging een goed middel zijn om te bevorderen dat de bepalingen ten aanzien van de medezeggenschap worden nageleefd. 39 procent vindt dit een goed tot zeer goed middel, maar een kwart vindt het niet of nauwelijks een goed middel en een vijfde doet er helemaal geen uitspraak over.

Tabel 25 Sancties ter bevordering van naleving medezeggenschapsbepalingen (%)

		Ondernemingsraad
Situatie bekend?	Ja, dat is voorgekomen	1
	Nee, dat is niet voorgekomen	49
	Dat weet ik niet	50
Goed middel?	Helemaal geen goed middel	17
	Nauwelijks een goed middel	10
	Redelijk goed middel	13
	Goed middel	14
	Zeer goed middel	25
	Weet niet	21

4.10 Ontbrekende bevoegdheden en onderwerpen?

4.10.1 Bevoegdheden

De meerderheid van de raadsleden mist geen bevoegdheden, maar een derde van de OR-leden en bijna een vijfde van de studentraadsleden wel (Tabel 26). De leden van de deelnemersraden die bevoegdheden missen, missen ongeveer even vaak adviesrechten als instemmingsrechten. De OR-leden die bevoegdheden missen, ervaren vooral een gebrek aan instemmingsrechten.

Tabel 26 Ontbrekende bevoegdheden volgens raadsleden (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Mist geen bevoegdheden	63	82
Mist adviesrecht	13	11
Mist instemmingsrecht	36	12

In de enquête is de open vraag gesteld over welke onderwerpen de respondenten deze rechten missen. Adviesrecht wordt gemist over uiteenlopende onderwerpen. Alleen begroting/financieel beleid en personeelsbeleid worden hier meer dan eens genoemd (elk viermaal).
Instemmingsrecht wordt vooral gemist met betrekking tot de begroting en financieel beleid en minder vaak met betrekking tot personeelsbeleid en met betrekking tot benoemingen. De leden van deelnemersraden die instemmingsrecht missen, noemen deze onderwerpen niet; zij missen vooral instemmingsrecht met betrekking tot onderwijsgerelateerde zaken (jaarrooster, lesstof).

Tabel 27 Indien instemmingsrecht wordt gemist: bij welk onderwerp? (open vraag; %)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Begroting/financieel beleid	45	0
Personeelsbeleid	16	0
Benoemingen	12	0
Onderwijsgerelateerd	6	50

4.10.2 Onderwerpen

Slechts 20 procent van de OR-leden en 9 procent van de deelnemers mist een of meer onderwerpen in het overleg met het bestuur. Dat deze percentages niet hoger liggen, strookt met de eerdere bevinding bij Tabel 24 dat de raden in de meeste gevallen zelf de agenda van het overleg mee bepalen.
De concrete onderwerpen die worden gemist zijn divers. Bij de OR-leden wordt alleen de begroting c.q. investeringen meerdere malen genoemd. Bij de studenten wordt alleen 'lesstof' meer dan eens genoemd.

4.11 Medezeggenschap en toezicht

In paragraaf 4.4 zagen we dat de meeste raden eenmaal per jaar overleggen met de raad van toezicht. In Tabel 28 is weergegeven waarover met de raad van toezicht wordt gesproken. In de meeste gevallen zijn dat vergelijkbare onderwerpen als waarover met het bestuur wordt overlegd en iets minder vaak, maar nog steeds in ruim twee derde van de gevallen, het functioneren van de medezeggenschap.
Over het functioneren van het bestuur spreekt de OR wel in meerderheid van de gevallen met de raad van toezicht, maar bij de deelnemersraden komt dit minder vaak voor.

Tabel 28 Onderwerpen van overleg met de raad van toezicht (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Over het functioneren van de medezeggenschap	70	71
Over het functioneren van het bestuur	79	50
Over vergelijkbare onderwerpen als waarover wij met het bestuur overleggen	81	79

In de meeste gevallen overleggen ondernemingsraden en deelnemersraden afzonderlijk met de raad van toezicht. Bij ruim een derde van de ondernemingsraden en een vijfde van de deelnemersraden neemt ook het bestuur deel aan het overleg met de raad van toezicht.

Tabel 29 Overlegt uw raad afzonderlijk met de raad van toezicht?

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Ja, mijn raad overlegt afzonderlijk met de RvT	58	57
Nee, het bestuur is er ook bij	36	21
Nee, een of meer andere raden zijn er ook bij	2	15
Nee, het bestuur en andere raden zijn er ook bij	4	8

Duidelijk blijkt uit Tabel 30 dat wat de ondernemings- en deelnemersraden betreft er vaker overlegd mag worden met de raad van toezicht.

Tabel 30 Vindt u dat u vaak genoeg met de raad van toezicht overlegt? (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Vaker overleg met RvT nodig	60	43
Vaak genoeg overleg	40	57
Minder vaak overleg met RvT nodig	0	0

Een klein deel van de ondernemingsraden en een redelijk deel van de deelnemersraden overlegt niet met de raad van toezicht. De meerderheid van de respondenten in die situatie weet niet wat daarvan de reden is – in ieder geval niet dat de eigen raad of de raad van toezicht daar geen behoefte aan zou hebben.

Eén OR-lid geeft aan dat het eerste overleg met de raad van toezicht wel 'op de rol' staat en een ander OR-lid geeft aan dat zij niet met de hele raad van toezicht overleggen, maar dat wel tweemaal per jaar twee RvT-leden tijdens een agendaoverleg vragen komen beantwoorden.
Ondernemings- en deelnemersraden hebben adviesrecht over de profielschets voor leden van de raad van toezicht. Op de vraag of zij inderdaad hierover adviseren kan 13 procent van de OR-leden en de helft van de studenten geen antwoord geven ('Dat weet ik niet'). Van de raadsleden die het wel weten geeft 78 procent van de OR-leden en 52 procent van de deelnemersraadsleden aan dat zij daadwerkelijk over de profielschets adviseren.

De ondernemingsraden hebben ook het recht om een bindende voordracht te doen voor een lid van de raad van toezicht. In de enquête blijkt in 59 procent van de gevallen daadwerkelijk zo'n voordracht te zijn gedaan.
De vraag is of deze voorgedragen RvT-leden zonder last of ruggespraak kunnen functioneren. Aan Tabel 31 te oordelen is dat wel het geval. In de meerderheid van de gevallen is er contact tussen OR en het voorgedragen RvT-lid en wordt er incidenteel of regelmatig informatie uitgewisseld. Maar verder dan dit gaat het contact niet: er worden geen standpunten uitgewisseld of afspraken over standpunten gemaakt.

Tabel 31 Contact tussen OR en voorgedragen lid raad van toezicht (%)

	Ondernemingsraad
Geen contact	17
Incidenteel informatie uitwisselen	48
Regelmatig informatie uitwisselen	35
Standpunten uitwisselen	0
Afspraken maken over standpunten	0

De meerderheid van de respondenten is van mening dat de raad van toezicht kritisch tot zeer kritisch de besluiten van het bestuur volgt (Tabel 32). OR-leden vinden dit vaker dan leden van de deelnemersraden. Daarbij moet worden aangetekend dat ruim een derde van de studenten hier geen oordeel over de raad van toezicht heeft gegeven, omdat zij vinden dat zij hier te weinig zicht op hebben. Van de OR-leden geeft één op de zes aan hier te weinig kijk op te hebben om een oordeel te kunnen geven.

Tabel 32 Hoe kritisch volgt de RvT de besluiten van het bestuur? (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Helemaal niet kritisch	3	0
Enigszins kritisch	14	20
Redelijk kritisch	16	5
Kritisch	41	60
Zeer kritisch	27	15

Drie kwart van de OR-leden en een vijfde van de leden van de deelnemersraden geeft aan één of meer situaties te kennen waarin vanuit hun raad gewaarschuwd is – direct bij het bestuur of bij de raad van toezicht – voor 'bepaalde risico’s of ontwikkelingen' (Tabel 33).
Het komt maar weinig voor dat aan zo'n waarschuwing of zorg helemaal geen gehoor wordt gegeven. Volgens de OR-leden is aan hun waarschuwing of zorg enigszins, redelijk of sterk gehoor gegeven.

Tabel 33 Directe waarschuwingen aan bestuur of raad van toezicht (%)

		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Situatie bekend	Ja, meerdere situaties	54	11
	Ja, één situatie	19	9
	Nee	27	80
Zo ja, gehoor gegeven?	Helemaal niet	7	0
	Enigszins	28	23
	Redelijk	30	23
	Sterk	31	23
	Zeer sterk	5	31

4.12 Gedeelde vs. ongedeelde medezeggenschap

Ongeveer de helft van de personeelsleden in dit onderzoek was al actief in de medezeggenschap vóór de invoering van gedeelde medezeggenschap voor personeel en studenten. Aan hen is gevraagd hoe zij de medezeggenschap van personeel en studenten vinden functioneren in de huidige afzonderlijke raden in vergelijking met de voormalige ongedeelde raden (Tabel 34).

Wat de medezeggenschap van personeel in de OR betreft, vindt een derde van de respondenten dat deze even goed functioneert en ruim de helft dat deze beter functioneert dan in de oude MR.

Wat de medezeggenschap van studenten betreft, wordt weliswaar in bijna de helft van de gevallen geoordeeld dat deze in de aparte deelnemersraden beter functioneert, maar tegelijkertijd wordt in bijna een kwart van de gevallen juist een achteruitgang geconstateerd.

Tabel 34 Hoe functioneert medezeggenschap nu in vergelijking met ongedeelde raad? Alleen oordelen van OR-leden die zelf actief waren in de ongedeelde MR. (%)

	Functioneren medezeggenschap personeel	Functioneren medezeggenschap studenten
Veel minder goed dan in ongedeelde raad	0	12
Minder goed	7	12
Even goed	35	29
Beter	50	41
Veel beter dan in ongedeelde raad	9	6

Uit de interviews valt op te maken hoe de inrichting van aparte deelnemersraden in een aantal gevallen juist tot een minder goed functionerende medezeggenschap van studenten kan leiden. In de oude situatie konden studentleden van de medezeggenschapsraden nog samen optrekken met de personeelsleden en door hen worden geïnformeerd of gecoacht. In de afzonderlijke deelnemersraden is dit niet meer mogelijk (hoewel ook één geval werd genoemd waarin de OR de deelnemersraad als het ware heeft 'geadopteerd'). Tegelijkertijd zijn ook in de afzonderlijke studentenraden de geagendeerde onderwerpen op centraal niveau nog steeds relatief abstract en staan deze verder af van het onderwijs in de opleidingen, en kunnen daardoor minder aansprekend zijn voor de studentraadsleden. De indruk die uit de interviews ontstaat, is dat in de gedeelde medezeggenschap voor de studenten(raden) nog belangrijker is dat het bestuur ondersteuning organiseert in de vorm van een ambtelijk secretaris of ondersteuner, zowel voor de kwaliteit van het raadswerk als voor het in stand houden van de deelnemersraad.

4.13 Stellingen en eindoordeel

Studenten en personeel zijn het erover eens dat zonder inspanning van het bestuur de medezeggenschap van studenten niet van de grond komt (Tabel 35). De OR-leden vinden dit ook wat betreft de medezeggenschap van ouders, maar studenten vinden hier minder vaak dat dit sterk van het bestuur afhankelijk is.
OR-leden denken minder vaak dan studenten dat het bestuur de ondernemings- en de deelnemersraad serieus neemt. Bij een kwart van de ondernemingsraden vindt men niet dat het bestuur hen zeer serieus neemt. Bij de helft van de ondernemingsraden en driekwart van de deelnemersraden is men het er tenslotte sterk of zeer sterk mee eens dat de wet- en regelgeving ten aanzien van medezeggenschap op de instelling goed wordt nageleefd.

Tabel 35 Mening over zes stellingen (%)

Stelling		Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Zonder inspanning van het bestuur komt medezeggenschap van studenten niet van de grond.	(Zeer) oneens	7	9
	(Zeer) eens	85	73
Zonder inspanning van het bestuur komt medezeggenschap van ouders niet van de grond.	(Zeer) oneens	4	21
	(Zeer) eens	85	52
Het bestuur neemt de ondernemingsraad zeer serieus.	(Zeer) oneens	24	6
	(Zeer) eens	50	76
Het bestuur neemt de deelnemersraad zeer serieus.	(Zeer) oneens	13	9
	(Zeer) eens	43	76
Het bestuur neemt de ouderraad zeer serieus.	(Zeer) oneens	13	11
	(Zeer) eens	48	56
De wet- en regelgeving t.a.v. medezeggenschap wordt op mijn instelling zeer goed nageleefd.	(Zeer) oneens	15	15
	(Zeer) eens	48	73

In Tabel 36 zien we de eindoordelen van de respondenten over het functioneren van de medezeggenschap. Gemiddeld beoordeelt het personeel het functioneren van de medezeggenschap met een 6,6 en studenten met een 7,1.

Tabel 36 Eindoordeel functioneren medezeggenschap op de eigen instelling (%)

Rapportcijfer	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
4	7	9
5	7	6
6	26	12
7	46	18
8	15	48
9	0	6

Het verschil in eindoordeel tussen ondernemingsraden en deelnemersraden is statistisch significant. Nagegaan is of de vergelijking van de oordelen tussen een aantal andere verschillende condities eveneens significante verschillen oplevert in het eindoordeel over de medezeggenschap. Onderzocht werden onder andere de oordelen van mannen en vrouwen, raadsleden bij AOC's, ROC's en vakscholen, instellingen met één of met meerdere locaties, instellingen van verschillende omvang, medewerkers die wel en niet docent zijn, en van raadsleden die actief zijn op centraal niveau of op decentraal niveau.

Slechts eenmaal werd een significant verschil tussen de groepen gevonden, namelijk tussen kleine, middelgrote en grote instellingen. Het rapportcijfer blijkt dan het hoogst bij de middelgrote instellingen en het laagst bij de kleine instellingen.

Tabel 37 Gemiddeld rapportcijfer voor functioneren medezeggenschap, naar omvang instelling.

Omvang	< 3.000 studenten	3.000-10.000	> 10.000
Gem. rapportcijfer	6,2	6,9	6,7

4.14 Belangrijkste factor voor goed functionerende medezeggenschap

De slotvraag in de enquête was ten slotte een open vraag: wat is naar de mening van de respondenten nu uiteindelijk de belangrijkste factor voor een goed functionerende medezeggenschap in de bve-sector?

Tabel 38 Open slotvraag: belangrijkste factor voor goed functionerende medezeggenschap (%)

	Ondernemingsraad	Deelnemersraad
Bestuur neemt raad serieus	40	22
Kwaliteit raadsleden	23	16
Goede communicatie	13	14
Betrokkenheid raadsleden	8	16
Medezeggenschap tijdig informeren/betrekken	14	0
Opstelling raad	12	3
Contact met achterban	4	13
Voldoende faciliteiten	7	6
Openheid, vertrouwen	7	0
Onderling contact raden	1	9
Voldoende vrijstelling in tijd	4	2
Voldoende kennis in raad	4	0
Begeleiding raad	0	5
Bestuur komt afspraken na	1	2
Instellingsbelang voorop stellen	1	2
Duidelijkheid rechten raad	0	3
Expertise in raad over begroting	1	0
Faciliteiten raad	1	2
Meer aandacht onderwijs	1	2
Raadswerk moet veilig zijn	1	0
Visie bestuur	1	0
Instemmingsrecht begroting	1	0
Medezeggenschap tot diep in organisatie	1	0
Onderwijs moet centraal staan	1	0
Toezicht op bestuur	1	0

Zowel volgens medewerkers als studenten blijkt veruit de belangrijkste factor dat het bestuur de raad serieus neemt. Ruim een vijfde van de studenten en vier op de tien medewerkers in de raden geeft spontaan een antwoord dat op deze manier kan worden samengevat. De exacte formuleringen van respondenten kunnen enigszins variëren. Zo wordt bijvoorbeeld gesteld dat het bestuur de raad 'waardevol' moet vinden, moet respecteren, met de raad als gelijkwaardige partner moet overleggen, etc.

Een deel van de respondenten dat een antwoord geeft dat neerkomt op het serieus nemen van de raad, omschrijft dit als een wederzijdse inspanning en onderstreept dat tegelijkertijd ook de raad zich coöperatief of met respect moet opstellen ten opzichte van het bestuur. Deze bijdragen zijn samengevat onder de noemer 'Opstelling raad'. In een enkel geval wordt daarbij aangevuld dat als het nodig is de raad ook 'nee' moet kunnen zeggen of zich stevig opstellen.

Op de tweede plaats komt voor de leden van OR en deelnemersraad de kwaliteit van de raadsleden. Raadsleden moeten professioneel zijn, kundig, competent, etc. Als specifieke kennis en expertise van raadsleden is genoemd, valt dit onder een andere categorie 'Kennis in de raad'.

Voor de deelnemersraden komt op een gedeelde tweede plaats de betrokkenheid of motivatie van raadsleden. Dit is het enige aspect dat door studenten duidelijk vaker naar voren wordt gebracht dan door medewerkers, waarschijnlijk doordat dit punt voor studenten in de deelnemersraden vaker problematisch is dan voor medewerkers in de OR (zie ook paragraaf 4.7). Aansluitend bij deze opmerking zien we dat ook een goed contact met de achterban door studenten duidelijk vaker als belangrijkste factor wordt genoemd dan door OR-leden.

Voor de OR-leden komt op de derde plaats dat het bestuur de OR op tijd informeert en betrekt in de besluitvorming. Opvallend is dat dit aspect door de studenten geen enkele maal spontaan wordt genoemd. Ook dit contrast sluit aan bij de constatering in paragraaf 4.7 dat OR-leden vaker als probleem ervaren dat zij door het bestuur te laat worden geïnformeerd dan de leden van de deelnemersraden.

'Goede communicatie' wordt door beide raden vaak als belangrijkste factor genoemd, zonder daarbij te vermelden of een bepaalde partij (bestuur, raad, beide) wordt bedoeld.

4.15 Conclusies

De belangrijkste conclusies uit de enquête onder deelnemersraden en ondernemersraden vatten wij hieronder puntsgewijs samen.

Inrichting en representativiteit raden

- Het komt nog voor dat een instelling geen functionerende deelnemersraad heeft.
- Van de 66 instellingen hebben er 21 formeel een ouderraad.
- In de deelnemersraden zijn voornamelijk BOL-studenten vertegenwoordigd van niveau 4. BBL-studenten en studenten van andere niveaus zijn veel minder vaak actief in de medezeggenschap.
- Twee derde van de OR-leden is docent en een derde heeft een andere functie.
- Voor de ondernemingsraden en voor de meeste deelnemersraden worden de leden benoemd via verkiezingen. Bij het gros van de ondernemingsraden bestaat voldoende belangstelling voor het lidmaatschap van de raad, maar voor bijna de helft van de deelnemersraden zijn er minder belangstellenden dan beschikbare zetels. De oorzaak van dit gebrek aan belangstelling is dat studenten de deelnemersraad niet kennen, gevolgd door een gebrek aan tijd en aan betrokkenheid en het idee dat het raadswerk geen invloed heeft.

- De samenstelling van de raden is over het algemeen representatief voor de verschillende opleidingen en locaties van de instellingen, maar niet overal wat betreft de man-vrouwverhouding en minder wat betreft de verhouding autochtoon-allochtoon. Binnen de deelnemersraden zijn de opleidingsniveaus meestal niet evenredig vertegenwoordigd.
- De representativiteit van de raad wordt vooral bevorderd door breed informatie te verspreiden over het raadswerk en door persoonlijk mogelijke kandidaten voor de raad te benaderen. Voor het bevorderen van de representativiteit van de OR spannen vooral de OR-leden zelf zich in. Voor de deelnemersraad spannen behalve de raadsleden zelf ook meestal een ambtelijk secretaris of ondersteuner zich hiervoor in en vaak ook het bestuur.
- Contact onderhouden met hun achterban doen raden vooral door digitaal informatie te verspreiden via websites, e-mail en sociale media. Door de ondernemingsraden worden daarnaast vooral informatiebijeenkomsten georganiseerd en spreekuren met raadsleden. Deelnemersraden doen dit vaker via posters en ideeën-/klachtenbussen.
- Bij ongeveer vier op de tien instellingen zijn ook raden ingericht op decentraal niveau. Bij de meerderheid van de ondernemingsraden vindt afstemming tussen de niveaus plaats doordat altijd leden van decentrale raden zijn vertegenwoordigd in de centrale raad. Bij de deelnemersraden is slechts een kwart zo georganiseerd; bij de overige deelnemersraden vindt vaak evenmin op een andere manier afstemming tussen de niveaus plaats.

Overleg bestuur en raden

- Ondernemingsraden overleggen zeer regelmatig met het bestuur – eens per maand of twee maanden – maar deelnemersraden minder vaak.
- Onderling overleg tussen deelnemers- en ondernemingsraden vindt weinig plaats, en met ouderraden (indien aanwezig) nog minder.

Problemen en voorzieningen

- De raden krijgen over het algemeen de nodige voorzieningen ter beschikking – zoals scholing en training, voorzieningen om informatie te kunnen verspreiden en ondersteuning bij het raadswerk door een secretaris of ondersteuner/coördinator – en zijn ook overwegend tevreden hierover. De enige voorzieningen die nog enigszins worden gemist zijn PC's, laptops en dergelijke, en voor alleen de deelnemersraad een eigen ruimte en vrijstelling van onderwijs.
- Leden van OR en deelnemersraad vinden dat het bestuur van de instelling zich sterk inspant om de deelnemersraad en ouderraad goed te laten functioneren. Volgens de studenten speelt nog vaker een ambtelijk secretaris of een ondersteuner/coördinator voor de deelnemersraad hier een belangrijke rol. Ook de OR en JOB worden in minstens de helft van de gevallen belangrijk genoemd.
- Meest voorkomende problemen voor ondernemingsraden zijn dat het bestuur hen onvolledig of te laat informeert, een gebrek aan kennis om bepaalde specialistische onderwerpen te doorgronden en een gebrek aan tijd. Meest voorkomende problemen voor deelnemersraden zijn een gebrek aan contact met hun achterban, te weinig belangstelling voor het lidmaatschap van de raad en een gebrek aan tijd.

Kwaliteit medezeggenschap

- Besturen en raden bepalen meestal in gelijke mate de agenda van hun overleg.
- Het is duidelijk voor de raden welke onderwerpen met het bestuur kunnen worden besproken, welke rechten zij in welke gevallen hebben en in principe kunnen raden alle onderwerpen met hun bestuur bespreken die zij van belang vinden. Slechts een op de vijf OR-leden en een op de tien leden van deelnemersraden missen onderwerpen in het overleg met het bestuur.
- Waar decentrale raden zijn ingericht, is voor twee derde van de ondernemingsraden (zeer) duidelijk welke onderwerpen en bevoegdheden op welk niveau thuishoren, maar voor slechts een derde van de deelnemersraden.

- Advies en instemming worden meestal correct (volgens de regels) gevraagd aan de raden, maar met name volgens leden van de ondernemingsraden worden onderwerpen regelmatig niet op tijd door het bestuur voorgelegd, voordat besluitvorming plaatsvindt.
- OR-leden vinden dat zij minder vaak in een vroege fase van de besluitvorming in de gelegenheid worden gesteld om mee te denken en vaker worden geïnformeerd over een besluit dat in principe al genomen is. Deelnemersraden worden naar eigen zeggen in alle fasen van de besluitvorming betrokken.
- Adviezen van raden worden meestal opgevolgd door het bestuur, en wanneer dit niet gebeurt, wordt dit door het bestuur meestal duidelijk beargumenteerd.
- Het onthouden van instemming is een middel dat raden niet vaak inzetten. Als zij dit doen, passen besturen meestal hun voorstel aan maar oefenen ook vaak druk uit op de raad om alsnog in te stemmen.
- Het voorleggen van een verschil van mening aan de landelijke geschillencommissie komt bij de deelnemersraden vrijwel niet voor. Bij ruim een kwart van de ondernemingsraden is wel eens een verschil van mening voorgelegd aan geschillencommissie, kantonrechter of bedrijfscommissie.
- Vier op de tien OR-leden vindt een bekostigingssanctie of voorwaarde een goed middel om te bevorderen dat medezeggenschapsbepalingen worden nageleefd, maar een kwart vindt het niet of nauwelijks een goed middel.
- Ruim een derde van de OR-leden mist instemmingsrechten, met name ten aanzien van de begroting en financieel beleid.
- De helft van de OR-leden vindt dat het bestuur de ondernemingsraad en deelnemersraad zeer serieus neemt; een kwart vindt niet dat het bestuur de ondernemingsraad serieus neemt. De deelnemersraden zijn hier positiever over.

Medezeggenschap en toezicht

- Ondernemingsraden overleggen meestal eenmaal per jaar met de raad van toezicht; dit geldt ook voor bijna de helft van de deelnemersraden, maar een derde van de deelnemersraden overlegt nooit met de raad van toezicht.
- In het overleg van de ondernemings- en deelnemersraden met de raad van toezicht wordt een brede agenda gehanteerd. Er wordt overlegd over vergelijkbare onderwerpen als met het bestuur, over het functioneren van de medezeggenschap en – vooral door de ondernemingsraden – over het functioneren van het bestuur.
- In een meerderheid van de gevallen overleggen ondernemingsraden en deelnemersraden afzonderlijk met de raad van toezicht. Bij een derde van de ondernemingsraden en een vijfde van de deelnemersraden gebeurt dit gezamenlijk met het bestuur erbij.
- Ruim de helft van de ondernemingsraden en bijna de helft van de deelnemersraden zou vaker willen overleggen met de raad van toezicht.
- De ruime meerderheid van de ondernemingsraden adviseert over de profielschets voor leden van de raad van toezicht. De helft van de leden van de deelnemersraden weet niet of hierover wordt geadviseerd; van degenen die het wel weten, adviseert de helft over de profielschets.
- Zes op de tien ondernemingsraden maken gebruik van het recht om een bindende voordracht te doen voor één lid van de raad van toezicht. Leden van raden van toezicht die zijn benoemd op zo'n bindende voordracht van de OR kunnen hun werk zonder last of ruggespraak doen: OR en voorgedragen RvT-lid wisselen wel incidenteel of regelmatig informatie uit, maar stemmen onderling geen standpunten af.
- Met name OR-leden vinden meestal dat de raad van toezicht het bestuur kritisch tot zeer kritisch volgt.
- Drie kwart van de OR-leden en een vijfde van de leden van de deelnemersraden geeft aan één of meer situaties te kennen waarin vanuit hun raad gewaarschuwd is – direct bij het bestuur of bij de raad van toezicht – voor 'bepaalde risico’s of ontwikkelingen'. Hier is doorgaans 'enigszins' tot 'sterk' gehoor aan gegeven.

Gedeelde vs. ongedeelde medezeggenschap

- OR-leden die dit kunnen beoordelen, vinden dat de medezeggenschap van personeel in de OR even goed of beter functioneert dan in de ongedeelde MR.
- De medezeggenschap van studenten in de afzonderlijke deelnemersraden functioneert volgens deze OR-leden in de helft van de gevallen beter dan voorheen, maar in een kwart van de gevallen juist minder goed.
- Medezeggenschap van studenten en ouders is sterk afhankelijk van de inspanningen van het bestuur.

Eindoordeel

- Gemiddeld beoordelen ondernemingsraden het functioneren van de medezeggenschap op hun instelling met een 7- en de deelnemersraden met een ruime 7.
- Veruit de belangrijkste factor volgens de raadsleden voor het goed functioneren van de medezeggenschap is dat het bestuur de raad serieus neemt, op afstand gevolgd door de kwaliteit en betrokkenheid van de raadsleden, goede communicatie en – volgens de OR-leden – het tijdig in de besluitvorming informeren en betrekken van de raad door het bestuur.

5 Reflectiepanel

De conceptresultaten van het onderzoek zijn op 19 juni 2013 besproken met een reflectiepanel bestaande uit leden van colleges van bestuur en raden toezicht in de bve-sector. Ook aanwezig waren vertegenwoordigers van het ministerie van OCW en de MBO Raad (zie bijlage voor de samenstelling).

De gemaakte opmerkingen en kanttekeningen in dit reflectiepanel zijn in de eerste plaats benut om het conceptrapport bij te stellen. In de voorgaande tekst is bij de beschrijving van de resultaten al rekening gehouden met een aantal opmerkingen van het reflectiepanel bij een eerdere versie van die tekst.

In de tweede plaats leverde het reflectiepanel een nadere duiding van sommige onderzoeksresultaten en aanwijzingen voor een nadere verklaring voor bepaalde uitkomsten. Die reflectie is hierna weergegeven.

Medezeggenschap in de bve is nog jong

Door het reflectiepanel is aangegeven dat de nieuwe situatie nog jong is en zich deels nog moet zetten. De stand van zaken is deels het gevolg van een getrapte aanpak na 2010: de indruk is dat binnen de bve-instellingen de prioriteit is gegeven aan een goede opzet en werking van de ondernemingsraden, gevolgd door aandacht voor de opzet van de deelnemersraden. Aan de opzet van ouderraden is vooralsnog minder aandacht gegeven. Doordat de medezeggenschap nieuwe stijl in de bve-sector de 'puberjaren' nog niet is ontgroeid, kan in de nabije toekomst de consistentie, continuïteit en de kwaliteit van de medezeggenschap mogelijk nog toenemen.

Resultaten tonen positief beeld

Mede in het licht van de jongheid van de nieuwe situatie, vindt het reflectiepanel dat de onderzoeksresultaten een positief beeld schetsen. Het panel is verrast 'hoe ver de sector al is' en dat de tevredenheid over de faciliteiten, over de stimulering van de medezeggenschap door de besturen en over de relatie met het bestuur al behoorlijk goed is. Opgemerkt wordt dat in veel bve-instellingen pas vanaf 2011 gewerkt is aan de opzet van de medezeggenschap nieuwe stijl. De onderzoekresultaten geven aan dat in korte tijd veel bereikt is en de medezeggenschap in de nieuwe vorm reeds goed functioneert.

Bestuurders nemen medezeggenschap serieus

Het reflectiepanel stelt dat in hun indruk bestuurders de medezeggenschap serieus nemen, die stimuleren en de ruimte geven. Mede vanwege de jongheid van de nieuwe situatie gaat echter nog niet alles goed. Het reflectiepanel stelt dat een groeiproces gaande is, waarin alle betrokken parijen nog moeten leren en ervaren hoe daarmee om te gaan. Wat er nu in de praktijk mis gaat - zoals een gebrekkige communicatie, onduidelijkheden, te laat informeren - is deels het gevolg van de gaande transitie. Er is veel veranderd, maar wat er precies veranderd is, moet nog in veel hoofden precies neerslaan. Dan kan het bijvoorbeeld gebeuren dat een ondernemingsraad van het college van bestuur bepaalde informatie verwacht, die daar niet vandaan moet/kan komen. Dat kan leiden tot vertragingen en tot de beeldvorming dat het bestuur niet (altijd) goed informeert. Bovendien zijn bve-instellingen complexe en gelaagde clubs en kunnen daardoor gemakkelijk discussies of onduidelijkheden ontstaan, ook bij bestuurders, over wie wanneer en waar bij betrokken moeten worden. Dit kan leiden tot vertragingen in de informatievoorziening. Dat is veelal dus niet een strategische keuze, maar het gevolg van het gewenningsproces waarin bestuur en medezeggenschap deels nog zitten.

Participatie ouders en deelnemers blijft lastig bereikbaar

Hoe positief het panel ook is over wat al is bereikt, de leden van het panel zien ook beperkingen aan de medezeggenschap in de bve-sector. Dat betreft vooral de stimulering van de nog geringe betrokkenheid van studenten en met name de ouders. Bij de studenten en ouders betwijfelt het panel of het zinvol is om de medezeggenschap op centraal niveau te willen blijven organiseren. De dialoog en medezeggenschap op een lager niveau, het locatie- of opleidingsniveau, wordt veel zinvoller geacht omdat daar veelal de zaken spelen die studenten/ouders interesseren en raken. Het panel vindt het zinvol dat besturen daar actief op sturen en de dialoog op dat niveau stimuleren. De vraag die vanuit het panel wordt opgeworpen is of de huidige structuur wel zo passend is voor de bve-sector. Wat met name wringt is de korte verblijfsduur van de studenten, waardoor de deelname van de studenten en hun ouders niet goed loskomt. Ook is de schaal van de ROC's veelal te groot, in vergelijking met het voortgezet onderwijs, voor een optimale participatie van studenten en hun ouders.

Onderzoek geeft geen compleet beeld en biedt beperkt verklaringen

Het panel geeft aan dat in de sector behoefte is aan een open discussie over de medezeggenschap en de gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de organisatie van het onderwijs. Dit onderzoek geeft daarvoor interessante input. Omdat dit onderzoek vooral ingaat op de beleving van de nieuwe situatie bij de leden van de medezeggenschap en veel minder de invalshoek vanuit het bestuur en de raden van toezicht belicht, is zeker behoefte aan vervolgonderzoek waarin ook de bestuurlijke kant wordt belicht en door het ministerie van OCW onderzoeksvragen worden geformuleerd die daarop betrekking hebben. Daarbij geeft het panel ook aan dat er behoefte is aan nadere verklaringen voor constateringen. Dat betreft onder meer de vraag hoe de medezeggenschap van studenten en ouders het best is aan te pakken en te bevorderen.

Bijlage A

De onderzoekers zijn de volgende personen zeer erkentelijk voor hun bijdrage aan dit onderzoek.

In de voorbereiding van de enquête werd gesproken met:

▪ Bob Vermaak	OR-trainer CAOP
▪ Marjolein van der Sterren	Beleidsmedewerker JOB
▪ Wouter Prins	Beleidsmedewerker CNV Onderwijs
▪ Ilona Klein Kromhof	Voorzitter Studentenraad Alfa College
▪ Sietske Joustra	Lid Deelnemersraad Friesland College
▪ Jan Jakop Schuringa	Ondersteunend coördinator Studentenraad Alfa College
▪ Peter Bormans	Voorzitter OR Arcus College
▪ Ron Smeets	Voorzitter Ouderraad SintLucas
▪ Paul van Boxtel	OR-trainer AOB
▪ Patrick Woudstra	OR-consulent AOB
▪ André Steenhart	Beleidsmedewerker AOB
▪ Marcel Koning	Beleidsmedewerker AOB
▪ Jan Gerrits	Voorzitter OR Helicon Opleidingen
▪ José Faber	MBO Raad
▪ Luud Bochem	MBO Raad
▪ Geert Wammes	MBO Raad

Het reflectiepanel bestond uit:

▪ Ronald Wilcke	Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - ROC Flevoland
▪ Carl Govers	College van Bestuur ROC Tilburg
▪ Peter van der Poel	College van Bestuur Wellantcollege
▪ Rob Hoogstraaten	College van Bestuur Grafisch Lyceum Rotterdam
▪ Liesbeth Halbertsma	Raad van Toezicht ROC Leiden
▪ Wim van Gelder	Raad van Toezicht Albeda College
▪ Geert Wammes	MBO Raad / secretaris Platform Raden van Toezicht